

Código: 46001595011981

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Valencia.

Convenio colectivo (8-8-2022)

Categoría: Provincial

Ámbito: Valencia

Sector: LIMPIEZAS

Subsector: Limpieza de edificios y locales

Vigencia desde: 1-1-2021

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido, cuyo texto definitivo fue suscrito el día 8 de agosto de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FESMC-UGT), y de otra, por la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de València (APELVA) y por la Asociación Empresarial de Empresas de Limpieza (ASPEL), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (EDL 2015/182832), los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Ocupación por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (EDL 1982/9451), y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la cual se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consejo, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

PRIMERO

Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento por medios electrónicos.

SEGUNDO

Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 24 de agosto de 2022.-El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS

En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes que precise hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras el complemento necesario para que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social garantice el cien por cien de todas las retribuciones salariales por el tiempo que dura su hospitalización o intervención quirúrgica, incluido el postoperatorio, aunque éste tenga lugar en el domicilio de la persona trabajadora, con un máximo de hasta 45 días. En este último caso, su duración se justificará mediante certificado médico extendido al efecto. A partir de los 45 días, enlazarán con el supuesto nº 3.

3. En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes se completará hasta el cien por cien de la retribución que por todos los conceptos salariales, excluido el Plus de Festivos y el Plus de Transporte, viniese percibiendo la persona trabajadora. El complemento se abonará a partir del día 15 de baja y hasta los 18 meses.

4. Las empresas abonarán el 50% del salario durante los tres primeros días de la primera baja médica del año por contingencias comunes.

5. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a los trabajadores y trabajadoras sin descuento por los días que hayan estado en situación de baja de enfermedad o accidente en los períodos mencionados en cada uno de los puntos anteriores, salvo que hayan sido prorrateadas mensualmente.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de IT vendrán obligados a someterse a los controles médicos que determinen las empresas para verificar su situación de baja o permanencia en la misma.

En caso de incumplimiento de esta obligación, o si los servicios médicos contratados por la empresa determinasen que el trabajador o la trabajadora se encuentra apta para el trabajo, las empresas no estarán obligadas a abonar complementos por IT.

ARTÍCULO 24. MATERNIDAD/PATERNIDAD. CONCILIACIÓN.

Se estará lo dispuesto a lo que establezca la legislación vigente de aplicación en cada momento.

ARTÍCULO 25. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 4 meses a 5 años. El reingreso será automático a la terminación de la misma, con rescisión del contrato de interinaje, si lo hubiere, si el excedente solicita la reincorporación con una antelación mínima de 30 días.

La excedencia que se solicite por un periodo inferior a cinco años, podrá prorrogarse hasta el periodo máximo de cinco años si la persona trabajadora lo solicita con una antelación de un mes a la finalización del periodo de la excedencia en curso.

ARTÍCULO 26. SECCIONES SINDICALES Y REPRESENTACIÓN UNITARIA.

Cuando según la LOLS se cumplan los requisitos legales, los sindicatos o centrales sindicales podrán solicitar el nombramiento de un representante del sindicato o central en la empresa.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada de la sección sindical su condición de representante del sindicato

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

o) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días.

En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha